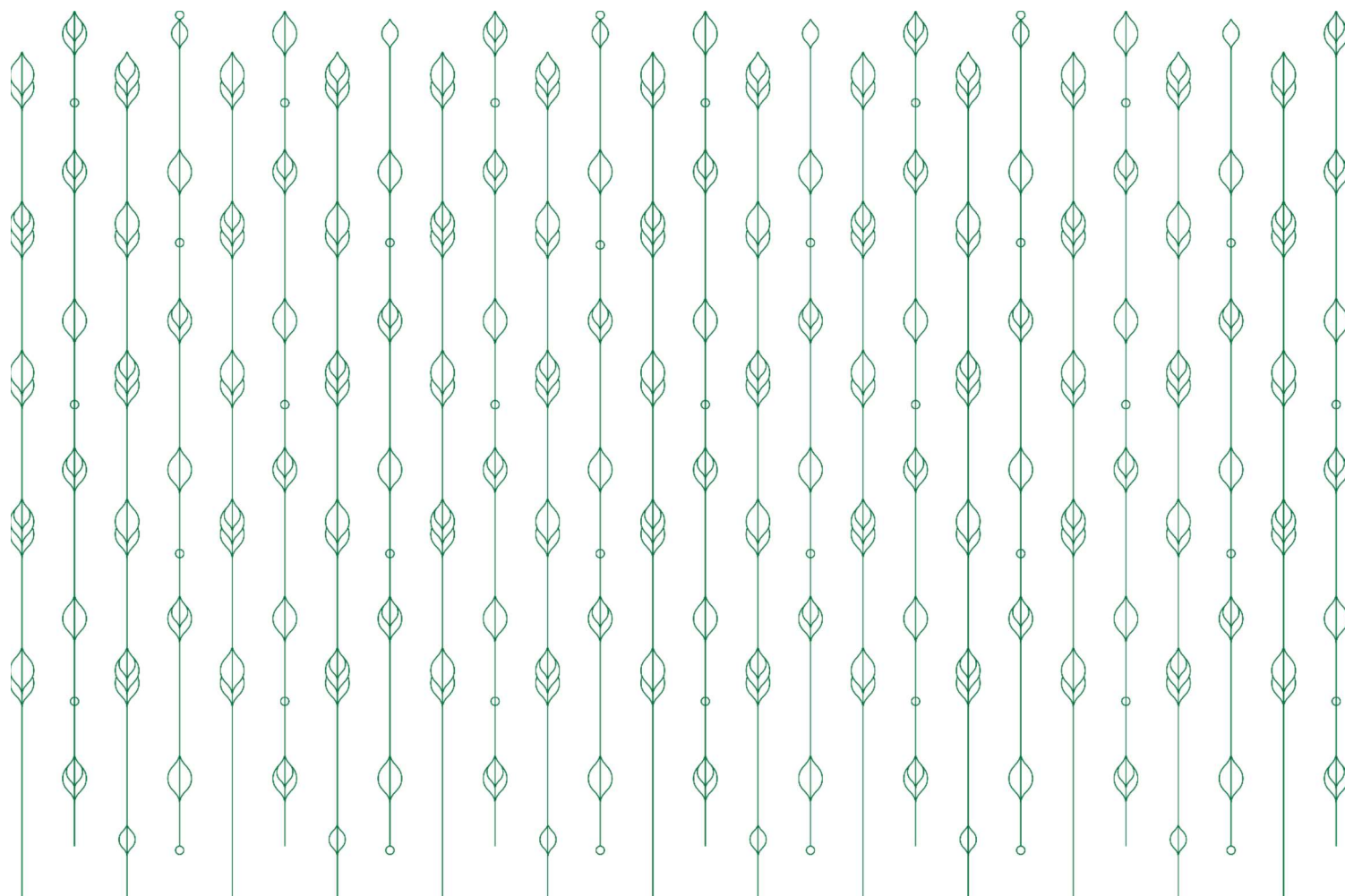




Sunnfjord
kommune

Seniorpolitikk i Sunnfjord kommune

- Vedteke etter drøftingar mellom partane 9. mai 2025



1. Bakgrunn

I mange år har samfunnet hatt rik tilgang på kvalifisert arbeidskraft ved at store grupper har komme inn i arbeidslivet. Dette vil endre seg framover. Samstundes viser det seg at ein typisk 67åring har stor restarbeidsevne og høgt aktivitetsnivå.

For å oppretthalde arbeidsstyrken må ca. 15 % av pensjonistar mellom 67 og 79 år stå i 100 % arbeid i eitt år ut over forventa pensjonsalder. I og med at pensjonsalderen og fråfallet frå ein del yrkesgrupper skjer langt tidlegare enn dette, må vi rekne med at talet vil bli høgare. Konklusjonen er like fullt den same. Det er i framtida større trong for arbeidskrafta enn kommunen har opplevd til no.

Noko av behovet vil rasjonaliserast vekk i teknologi, strukturendringar og anna effektivisering. Likevel er det truleg at ein må sikte seg inn på å måtte behalde mellom 15 og 20 % av aldersgruppa i 100% stilling i eit år ut over forventa pensjonsalder. Det bør vere mogleg, men krev også ein aktiv seniorpolitikk og å bli opplevd som ein attraktiv arbeidsplass.

Sunnfjord kommune må derfor har ein seniorpolitikk, med mål om at fleire eldre kan stå lengre i jobb i ein aller annan form i kommunen. Dette for å sikre at kommunen framover skal kunne levere eit godt tenestetilbod til sine innbyggjarar.

2. Mål

Sunnfjord kommune må ha som målsetting at:

- Tilsette skal stå i arbeid 2 år lengre enn dei ville ha gjort utan seniorpolitiske tiltak. Må gå utifrå 65 (ev 62) - 67 år.
- Målet er at tilsette ikkje nødvendigvis skal jobbe 100 %, men at dei kombinerer jobb og pensjon.

3. Definisjon

- Seniorpolitikk
Seniorpolitikk i arbeidslivet er definert som verksemda og samfunnet sine ulike strategiar for å førebygge uønskt tidleg pensjonering, og gjere det meir attraktivt for seniorar å halde fram lenger i arbeid. Seniorpolitikk omhandlar derfor all aktivitet som har som føremål å rekruttere, utvikle og behalde seniormedarbeidarar og deira kompetanse, til beste for verksemda, den einskilde og samfunnet. *(Kjelde: Kunnskapsenter for lengre arbeidsliv)*
- Senior
I arbeidslivet vert alle over 55 år definert som ein senior. *(Kjelde: Kunnskapsenter for lengre arbeidsliv)*
- Avtalefesta pensjon (AFP) – gamal AFP vrs ny livsvarig AFP
AFP for hen som er født 1962 eller tidlegare eller ny livsvarig AFP for hen som er født i 1963 og seinare, er to heilt ulike pensjonsordningar. Det er ulike reglar, ulike vilkår og ulik opptening.
«Gammal» AFP i offentlig sektor er ein førtidspensjon. Den vil framleis gjelde for hen som er født i 1962 eller før, uansett fødselsår. For at hen skal få

utbetalt heil eller delvis AFP krev denne ordninga at du sluttar heilt eller delvis å jobbe før fylte 67 år.

Er hen fødd i 1963 eller seinare, blir AFP ein livsvarig tilleggspensjon som kan takast ut fleksibelt mellom 62 og 70 år. Den gir hen større valfridom og fleksibilitet til å kombinere arbeid med uttak av pensjon iom at ein kan arbeide samtidig som ein tek ut pensjon. Jo lenger ein arbeider jo høgare pensjons vil ein få. (Kjelde: SPK og KLP)

4. Status

På bakgrunn av makrotal vil det fram til 2034 vil vere ein nedgang i arbeidsstyrken i Sunnfjord kommune på om lag 500 personar pga av alder. Vi vil med andre ord oppleve ein større konkurranse om arbeidskrafta enn det ein ser allereie i dag.

4.1 Gjennomsnittsalderen

I Sunnfjord kommune var denne i 2024 på 43,51 år. (43,8 år i 2023). Denne er nesten uendra frå 2020. Nasjonale tal for kommune-Norge er 44,4 år.

Innanfor sektorane fordelar dette slik:

Sektor	Gjennomsnitt alder	Tal tilsette som er 60 år og eldre	%- tal tilsette som er 60 år og eldre
Leiang	55	3	38
Stabar	52	22	26
Skule	42	55	8
Barnehage	44	21	8
Helse- og sosial	44	43	13
Omsorg	42	95	14
Kultur og idrett	49	13	21
Teknisk og miljø	49	46	18
Sum	44	298	13

(Kjelde: Eige lønssystem – årsmelding 2024)

Det er i leiang og stabane ein prosentvis har flest tilsette over 60 år.

Innan omsorgssektoren har ein låg gjennomsnittsalder, men det er heile 95 tilsette som er 60 år og meir.

4.2 Avgangsalder

Med avgangsalder meiner ein gjennomsnittsalderen til arbeidstakarar som er minst 55 år, og som slutta i kommunesektoren frå eitt år til det neste.

Gjennomsnittleg avgangsalder er slik:

Kor	Kvinner	Menn	Alle
Sunnfjord kommune	63,1	62,2	62,9
Kommune- Norge	63,1	63,5	63,2

Gjennomsnittleg avgangsalder har hold seg stabil på omtrent same nivå i kommune- Norge over mange år.

I Sunnfjord kommune ligg vi omtrent på gjennomsnittet av kommune- Norge, men gjennomsnittsalderen har vorte redusert med 0,5 år sia 2023.

(Kjelde: PAI- registeret 2024 – eige årsmelding 24)

4.3 Kvifor tilsette sluttar

Det er dei siste åra gjennomført undersøkingar kvifor tilsette i kommunal sektor sluttar før oppnådd pensjonsalder. Under følgjer oppsummering frå to av dei nyaste og relevante rapportane:

Oslo Economics

Oslo Economics har på oppdrag av KS januar 2025 utarbeidd rapporten «*Tiltak for lengre arbeidsliv i kommunesektoren – status, eksempler og vurderinger*» (januar 2025). I spørreundersøkinga går det fram at om lag 3 av 4 kommunar syns det i noko eller stor grad er utfordrande å halde på tilsette over 62 år.

Frå svara i undersøkinga går det fram at helseplager er den faktoren som kommunane i størst grad opplever er årsaka til at seniortilsette sluttar tidlegare enn ønskeleg. 88 % av respondentane gir opp at dei i stor eller noko grad opplever at helseplager er årsaka til at seniortilsette sluttar.

Vidare følger arbeidsbelastning (73 %) og private forhold (58 %). Mistrivnad mangel på interessante arbeidsoppgåver og manglande kompetanseheving vert i liten grad opplevd å vere ein årsak. Eit anna viktig punkt som går igjen, er utfordrande arbeidsmiljø og mistrivnad på jobben. I intervjuva vert det peikt på at dårleg arbeidsmiljø ofte ikkje er ein årsak i seg sjølv, men ein faktor som saman med andre faktorar kan bidra til at tilsette sluttar tidlegare enn ønskeleg.

KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

I mars 2024 sendte KLP spørreundersøkingar til m.a. eit utval tilsette og pensjonistar for å kartlegge deira kunnskap og haldningar til seniorpolitikk, pensjoneringsåtfærd og dei nye pensjonsreglane som tredde i kraft i 2025.

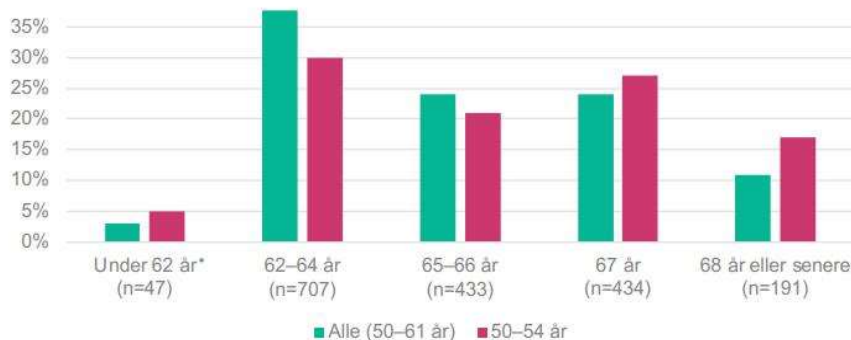
Under følgjer ein relevant spørsmål og svar frå undersøkinga:

(KLP er pensjonsselskap for alle tilsette med unntak av undervisningspersonalet som har Statens pensjonskasse).

Arbeidstakerne om pensjoneringsalder

Vi har spurt arbeidstakere i alderen 50–61 år om når de ser for seg at de vil gå av med pensjon. Alle de spurte omfattes av ny pensjonsordning hvor arbeidsinsentivene er vesentlig styrket og hvor det å stå lengre i jobb øker livsvarig pensjonsnivå. Respondentene vil og være omfattet av økte aldersgrenser, det inkluderer også de som er omfattet av en særaldersgrense, som blant respondentene utgjør om lag 40 %. For å undersøke om de yngste arbeidstakerne svarer annerledes enn gjennomsnittet av arbeidstakerrespondentene, er det i figuren skilt på svarene til respondentene i alderen 50–54 år og gruppen arbeidstakere sett under ett som omfatter alle respondentene i alderen 50–61 år.

Figur 10. Svar på spørsmålet «Når ser du for deg at du vil gå av med pensjon?»



* Pensjonering før 62 skyldes særaldersgrense

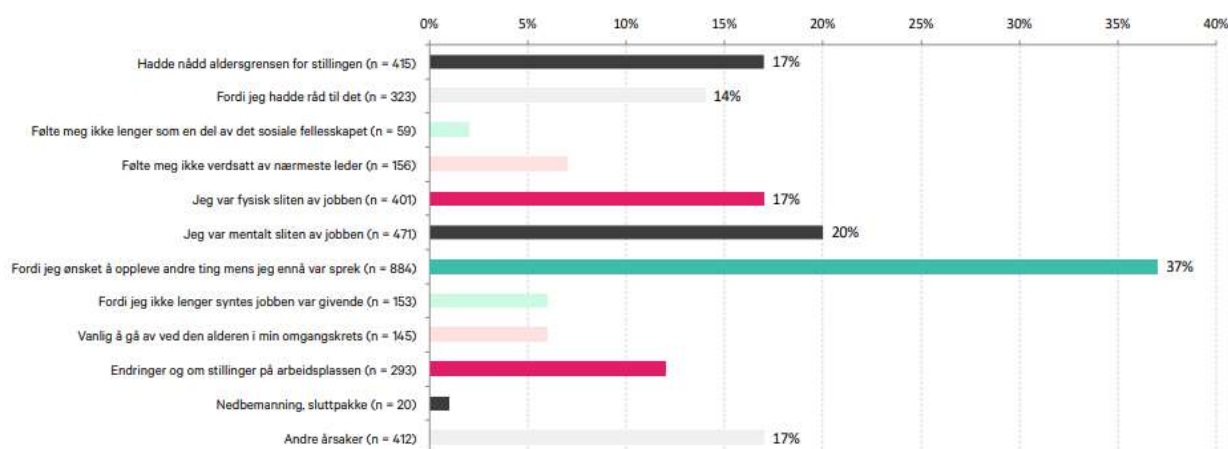
Kjelde: KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

Arbeidslivsrapporten viser at:

- 40 prosent av arbeidstakarane ønsker å gå av med pensjon mellom 62 til 64 år.
- 10 prosent av arbeidstakarane ser for seg å jobbe ut over 67 år.

Pensjonistene om hvorfor de valgte å ta ut pensjon

Figur 16. Pensjonister om årsak til pensjonering (flere svar var mulig)



86% av dagens pensjonister oppgir at de er fornøyde med valget de tok om å gå av med pensjon. 7% svarer at de ville valgt annerledes. Like mange har valgt alternativet «Usikker».

Den klart mest vanlige årsaken til pensjonering var ønsket om å oppleve andre ting mens de fremdeles var spreke. Mange oppgir også slitenhet av jobben, både fysisk og psykisk, som pensjoneringsårsak. Flere trekker også fram det at de hadde nådd aldersgrensen for stillingen, eller at de hadde råd til det, som en pensjoneringsårsak. Det tegner seg derfor et bilde av at mange enten mangler motivasjon eller er for slitne til å stå lengre i jobb.

På den andre siden kan det se ut som om det kan finnes en mulighet dersom arbeidsgiver klarer å ta hensyn til arbeidstakers ønske om fleksibilitet til å oppleve andre ting og å tilpasse arbeidsoppgavene til arbeidstakernes helse-situasjon og deres opplevelse av å være slitne.

Kjelde: KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

4.4 Om seniorpolitiske tiltak

Både rapporten fra Oslo Economics og KLP sin arbeidslivsrapport, har konkludert når det gjeld tiltak innafor seniorpolitikken.

Under er dei kort omtala:

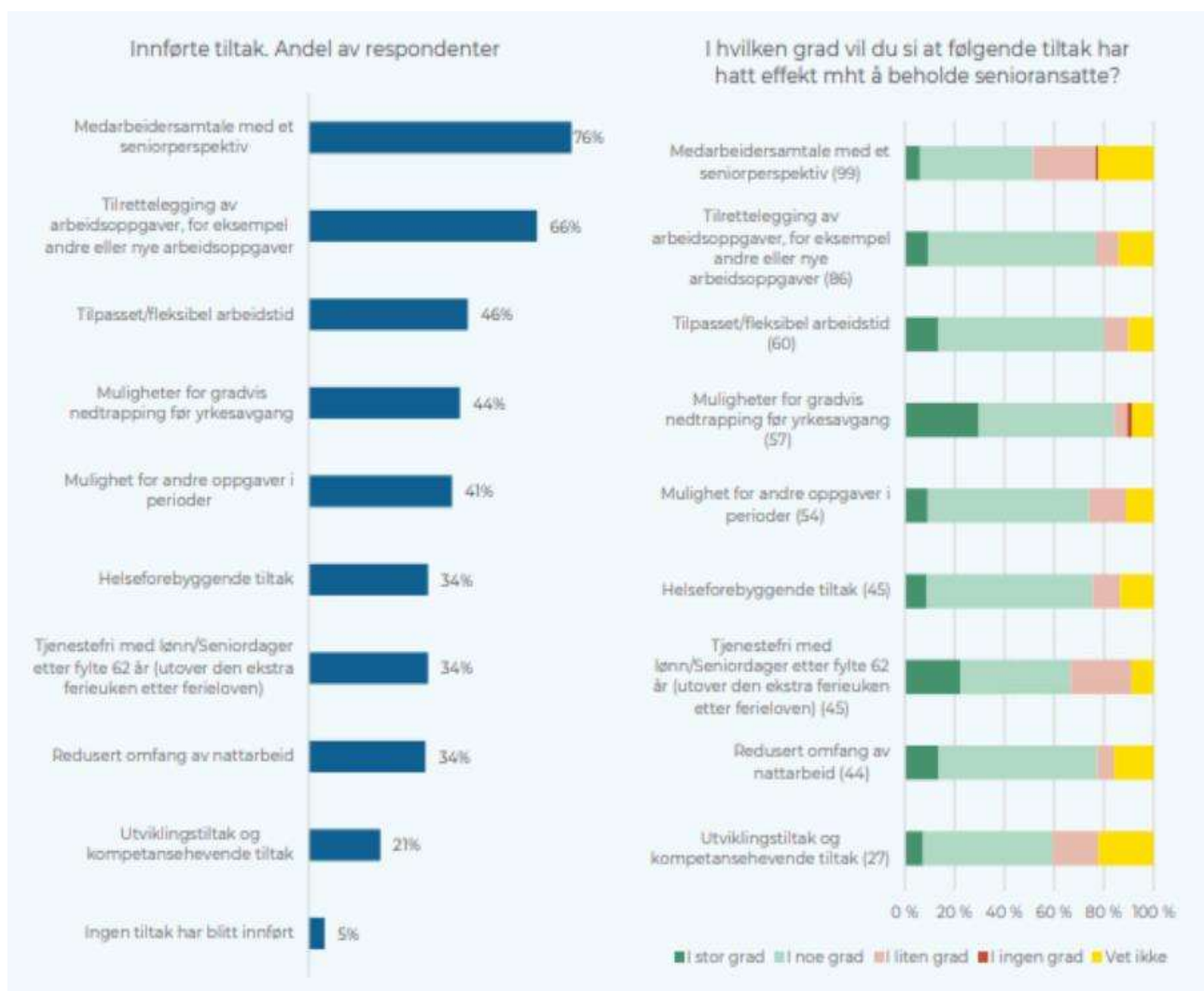
Oslo Economics

- «Endringen blant annet i AFP (fra 2025) og innfasingen av ny kommunal tjenestepensjon for yngre årskull, vil styrke insentivene om å jobbe lenger, som trolig vil bidra til at avgangsalderen øker i sektoren, uavhengig av øvrige seniortiltak.
Kommunenes utfordringer med tidligpensjonering vil derfor trolig bli mindre i årene som kommer, som følge av endrede nasjonale regelverk og følgelig økonomiske insentiver. At flere år i jobb gir høyere pensjon for de yngre årskullene, vil også kunne redusere behovet for andre økonomiske tiltak (f.eks. høyere lønn, bonus, kronetillegg osv.).
- Kulturelle forhold og holdninger til senioransatte er viktig for seniorenenes ønske om å jobbe lenger. I tillegg til formelle tiltak i seniorpolitikken, bør det derfor kontinuerlig arbeides for å skape gode arbeidsmiljøer og sørge for at seniorer

blir sett av ledere og føler seg ønsket.

- *Opplæring av ledere i livsfasepolitikk rettet mot seniorer. God ledelse er svært viktig for seniorennes ønske om å stå i jobb. Dette underbygges også i tidligere forskning, der det har fremgått av undersøkelser at personer som slutter i jobben oftere oppgir å ha dårlig kontakt med leder og føler seg mindre sett, verdsatt og satset på enn de som velger å bli værende.*
 - *I dette bør en også bevisstgjøre leder om ansvaret om å fremme utviklingsmuligheter for alle ansatte og å skape en inkluderende arbeidsplass.*
- *Egen strategi for å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse, og at denne strategien også omfatter seniorer spesielt.*
- *Pensjonskurs for de senioransatte som gir mulighet til å få informasjon om den økonomiske virkningen av å gå av med pensjon på ulike tidspunkter. Kompleksiteten i pensjonssystemet, og særlig i overgangsordningene for kullene som nå nærmer seg pensjonsalder, gjør at ikke alle senioransatte får gode nok svar om hvilke økonomiske virkninger pensjonering vil ha. Videre, etter hvert som offentlig tjenstepensjon fases inn for yngre årskull, styrkes insentivene til å jobbe lenger ytterligere. For at disse insentivene skal virke – og at ansatte kan foreta informerte avveininger om pensjonering – er det imidlertid mange som har behov for individuelle pensjonsprognoser.*

I same rapport frå Oslo Economics er det og vist til kva tiltak kommunane har gjort for å rekruttere og behalde seniorar, og korleis ein opplever effekten av desse – jf tabell under:



Kjelde: Oslo Economics sin rapport til KS januar 2025.

KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

KLP har fem tips for å halde på seniorar:

«1. Myteknusing

Forskning motbeviser myter om at eldre arbeidstakere er mindre produktive, omstillingsdyktige og motiverte. Bli kvitt mytene.

2. Et godt arbeidsmiljø

Godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid treffer alle arbeidstakere uansett alder.

3. Livslang læring og kompetanseutvikling

Oppdater arbeidskompetansen slik at den treffer alle arbeidsoppgavene.

Husk at opplæringen må føles relevant for jobben, og man må ha tid til å gjennomføre den. Formaliser den gjerne i form av fagbrev eller lignende.

Formaliseringen gjør noe med motivasjonen, yrkesstoltheten og lojalitet til arbeidsplassen.

4. Unngå aldersdiskriminering

Arbeidsgivere er gode til å jobbe for like rettigheter, men det må også omfatte alder. Det er aldersdiskriminering i norsk arbeidsliv, for eksempel ved at man

Illustrasjon, Gregory Idehen

ikke kaller inn eldre søkere på intervju. Ta eldre ansatte med på nye og spennende prosjekter.

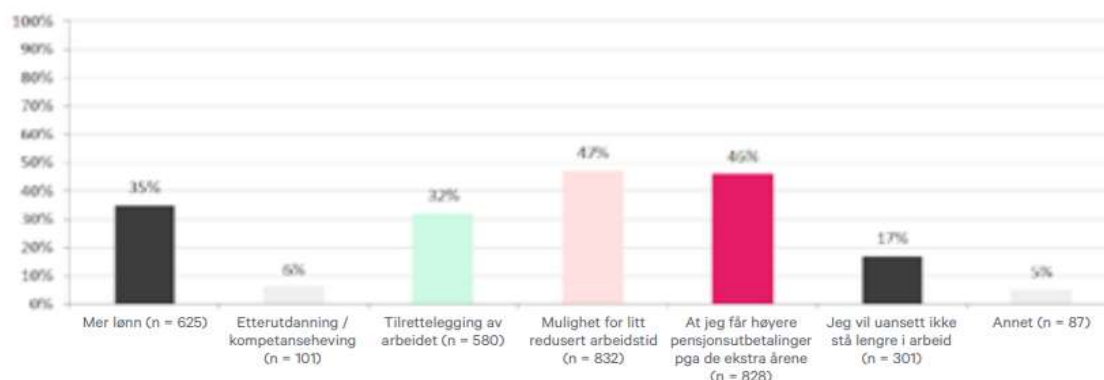
5. Ansvarliggjør seniorer for eget yrkesliv

Den ansatte har selv hovedansvar for egen yrkeskarriere. Den ansatte må takke ja til kompetanseutviklingstiltak, nye utfordringer og muligheter. Så må leder spille en stor rolle for å inspirere og motivere senioren til å ta ansvar for eget yrkesliv. Kilde: Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv»

I same rapport viser dei til tilbakemeldingar frå arbeidstakarar over tiltak som skal til for å stå lengre i arbeid – jf tabell under:

Arbeidstakere om hva som skal til for å få til de til å stå litt lenger i arbeid

Figur 12. Tiltak som er mest aktuelle for arbeidstakere til å stå lengre i arbeid



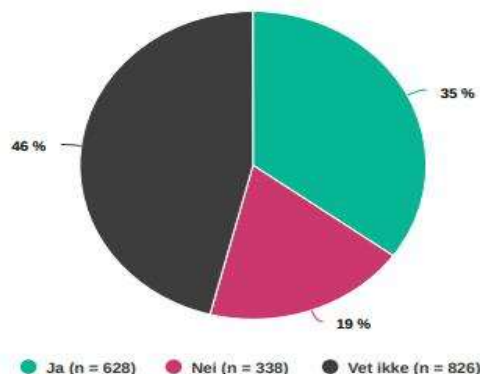
På spørsmål om hva som skal til for at arbeidstakerne skal stå litt lengre i arbeid trekkes muligheten for redusert arbeidstid, at pensjonen blir større, mer lønn og tilrettelegging av arbeidet, som de fire viktigste faktorene.

At muligheten for litt redusert arbeidstid og høyere pensjonsutbetalinger som følge av de ekstra årene i arbeid trekkes fram som de viktigste faktorene for arbeidstakerne å stå lengre i arbeid, er positivt ettersom de nye reglene gir mer fleksibilitet ved at man kan kombinere lønn og pensjon, og belønner hvert ekstra år i arbeid ved at livsvarig pensjon øker.

Kilde: KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

Arbeidstakerne om å jobbe deltid etter uttak av pensjon

Figur 11. Andel arbeidstakere som svarer at det er aktuelt å jobbe deltid etter å ha begynt å ta ut pensjon



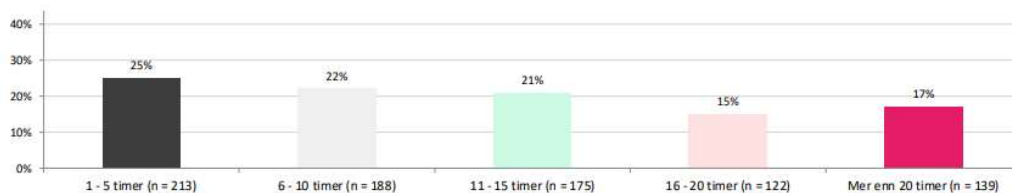
Bare 1 av 5 arbeidstakere avviser helt å jobbe deltid etter de har begynt å ta ut pensjon, og i underkant av halvparten oppgir at de er usikre. Det ser dermed ut til at det ligger et betydelig potensial i få flere eldre arbeidstakere til å arbeide deltid istedenfor å pensjonere seg 100 prosent.

Kun 1 av 3 svarer at det er aktuelt å arbeide deltid etter uttak av pensjon. Andelen arbeidstakere som er villige til å arbeide deltid i pensjonisttilværelsen, samsvarer med andelen av dagens pensjonister som arbeider deltid. Det ligger dermed et potensiale i å få flere i kategorien «vet ikke» til å velge å jobbe ved siden av. Spørsmålet er dermed hva slags tiltak som er best egnet til å få til en slik holdningsendring. På den ene siden er det et spørsmål om senior-tiltak, på den andre siden om informasjon til den enkelte om fleksibiliteten i pensjonsordningen og konsekvensene av blant annet levealdersjustering.

Kilde: KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

Pensjonister om arbeid ved siden av pensjon

Figur 17. Antall timer pensjonister svarer at de omtrent jobber i uka ved siden av pensjon



Til spørsmålet «Jobber du ved siden av å være pensjonist», svarer 63 % av de som har gått av med pensjon de siste fem årene nei. 25 % svarer ja, «hos tidligere arbeidsgiver», 8 % svarer ja «hos en arbeidsgiver i privat sektor» og 4 % svarer ja «hos en annen arbeidsgiver i offentlig sektor».

53 % av de som jobber deltid jobber mer enn 10 timer i uka. Potensialet ved å få flere til å jobbe deltid ved siden av er derfor betydelig.

Blant de som valgte ikke å jobbe deltid ved siden av sier en femdel at regelverket gjør at de ville tape pensjon om de hadde valgt å jobbe. Egenskaper ved pensjonsordningen har altså betydning for pensjoneringsadferden.

Kilde: KLP sin Arbeidslivsrapport for 2024/2025

Spørreundersøkingar i Sunnfjord kommune

Som del av kunnskapsgrunnlaget for utarbeiding av seniorpolitikken i Sunnfjord kommune, er det sendt ut spørjeundersøking til både leiarar og eit utval av tilsette i den aktuelle aldersgruppa.

I undersøkinga til tilsette i aktuell alder fekk ein inn 141 respondentar med ulik fagleg bakgrunn. Vi seier oss nøgde med talmaterialet som representativt.

Svara var som følgjer:

- Omlag 30 % av respondentane prioriterer meir fri.
- Over 40% av respondentane prioriterer meir løn.
- Resterande prioriterer ulike tiltak som kan omtalast som positivt arbeidsmiljø.

Mykje av analysen er skjønnsbasert, men nokre hovudtrekk kan ein sjå:

- Dei med lågast utdanning, og alle innanfor omsorgssektoren, prioriterer ekstra løn som tiltak for å stå lenger i arbeid.
- Alle meiner trivsel på arbeidsplassen er avgjerande.
- Leiarstøtte har mindre betydning, men er viktigare når det kjem til motivasjon for å halde fram etter at ein tilsett kan velje å gå av med pensjon. Som eit av svara i undersøking seier "leiar må formidle ekte ønske om at eg skal stå lenger i arbeid".
- Høgt utdanna, og tilsette i skule og stab, prioriterer meir fri/kortare dagar/meir fleksibel arbeidstid for å halde fram.

I spørjeundersøkinga til einingsleiarane var svarprosenten 95 %. I undersøkinga kjem det fram at:

- 90 % ikkje har meir tilrettelegging for arbeidstakarar over 55 år.
- 84 % svarar at godt arbeidsmiljø er det beste verkemiddelet for å halde på seniorar.
- 53 % oppgjer at meir fleksibel arbeidstid og tilrettelegging er sentralt for å halde på seniorar lenger i stilling.

I spørjeundersøkingane kjem det fram at både seniortilsette og leiarar meiner at dei som går av med pensjon har stor rest-arbeidsevne.

5. Seniorpolitiske tiltak i Sunnfjord kommune Mål

5.1 Vurdering

Undersøkingane viser at dei fleste vurderer å ta ut pensjon i alderen 62 – 64 år sjølv om det også er relativt mange som ført vel å ta ut pensjon ved 68 år. Ny AFP vil truleg påverke slik at fleire vel å stå lengre i stilling men kombinere arbeid og pensjon.

Dei same undersøkingar viser og at helseplager og arbeidsbelastning er truleg ein av dei viktigaste årsakene til pensjonering sjølv om det å *oppleve andre ting mens ein framleis er frisk* er ein viktig grunn for mange.

Når det gjeld tiltak for å halde seniorar lengre i arbeid, så viser undersøkingar at det er nokon tiltak med positiv effekt som går igjen. Det er;

- Haldningar til seniorar generelt og spesielt frå hen sin leiarar
- Kompetanse hos den einskilde om pensjon og kva verknadar av å gå av med pensjon på ulike tidspunkt
- Tilrettelegging av oppgåver og fleksibel arbeidstid herunder gradvis nedtrapping.
- Gode kollegaer og godt arbeidsmiljø

For mange i dag vel ikkje å arbeide etter uttak av pensjon. Dette vil nok truleg endre seg ved ny livsvarig AFP kor det i større grad enn tidlegare gjer dette mogleg. For det ligg det eit betydeleg potensiale i å få fleire seniorar til å arbeide deltid i staden for å pensjonere seg 100 %.

5.2 Tiltak

Som omtala overfor, så er pensjonsordningane annleis for dei som er født før 1963 vrs dei som er født i 1963 og seinare. Det tilseier at nokon av tiltaka vil vere ulike ut frå fødselsår.

Så er seniorarbeidstakarar like forskjellige som andre arbeidstakarar. Nokre ønskjer og treng særskilte tiltak, medan andre ønskjer å stå lenger i arbeid etter fylte 62 år utan å bli sett på som arbeidstakarar med særskilte behov. Det er difor avgjerande med openheit og forståing for individuelle moglegheiter framfor kollektive rettar.

Tiltak nr	Kva	Omtale	Oppfølging/ ansvar	Merk
1.	Medarbeidarsamtale	• Pensjon/avgang skal vere tema på årleg medarbeidarsamtale frå det året den tilsette fyller 60 år.	Einingsleiar	(1)
2.	Kurs i førebuing til pensjonsalderen	• Felles årleg kurs for alle som fyller 60 år respektive året. • Tilbod om personleg rådgiving i SPK og KLP	Personalsjef	(2)
3.	Takk for innsatsen brev til dei som sluttar i heile	• Brev frå ordførar kor vi takker for innsatsen	Personalsjef	(3)

Tiltak nr	Kva	Omtale	Oppfølging/ ansvar	Merk
	stillinga, og går av med pensjon.	Samtidig informasjon om moglege vidare arbeid – jfr pkt 4 under, samt frivilligheitstilbodet i kommunen.		
4.	Senior- database	Opprette database over alle tilsette som ønskjer å arbeide vidare etter at dei har gått av med pensjon	Personalsjef	(4)
5.	Opplæring/tema om seniorar til leiarar	Ha eit kurs/foredrag tilsvarande i året om seniorar/seniortiltak	Personalsjef	
6.	Bruk av særskilt pensjonistløn	Bruk av høgare sats i stillingar kor vi har rekrutteringsutfordringar.	Personalsjef	(5)
7.	Individuelle tiltak på einingsnivå	- Fritak/tilrettelagd vakt/arbeidstid - Fritak/tilrettelagde oppgåver	Einingsleiar	(6)
8.	Individuelle tiltak på kommunenivå	- Redusert arbeidstid utan bortfall løn - Auke løn - Auke fridagar utan tap av løn	Personalsjef	(7)

Merknad

- (1) Det kan oppstå situasjonar kor einingsleiar ikkje har høve til å gjennomføre medarbeidersamtale med alle sine tilsette årleg. Då skal uansett tilsette som er fylt 60 år prioriterast.
- (2) Kurset er i utgangspunktet frivillig, men alle tilsette skal ha høve til å delta – gis permisjon med løn om dei har arbeidstid når kurset vert gjennomført.
- (3) Eiga pakke vert sendt ut til alle.
- (4) Jf egne rutinar for kartlegging og registrering.
- (5) Vanleg pensjonistløn er pr 1.1.2025 er kr 258.
Ved rekrutteringsutfordringar kan arbeidsgjevar tilby eit tillegg til i pensjonistlønna – jf tabellen i [B-rundskriv nr 2/2025](#).
- (6) Tiltaka kan nyttast for å behalde viktig og naudsynt arbeidskraft. Må tidavgrensast.
- (7) Tiltaket er retta mot å behalde nøkkelkompetanse for ein kortare og lengre periode. Jf eigen rutine – sjå vedlegg.

Seniorpolitikken skal evaluerast innan 31.12.2028.

Partane kan i perioden også fremme andre tiltak Sunnfjord kommune dei neste 4 åra, i ein plan som bør rullerast minimum kvart fjerde år.

Vedlegg: Rutine for vurdering av individuelle tiltak

Jf vedteke seniorpolitikk – tiltak 8 Individuelle tiltak på kommunenivå

Både einingsleiar og arbeidstakar kan be om individuelle tiltak for å behalde arbeidstakar/halde fram i stilling.

Sakshandsaming er som følgjer:

- Om einingsleiar meiner det er naudsynt å be om spesielle individuelle tiltak for å behalde ein medarbeidar, skal einingsleiar fremme dette som eiga sak på eige elektronisk skjema. Kravet skal sendast fram etter samtale med den tilsette og vere i samsvar den tilsette sin ønskjer/krav/forventningar.
- Om arbeidstakaren sjølv ønskjer seniortiltak for å halde fram i stilling, så skal hen fylle ut elektronisk skjema; *søknad om individuelle seniortiltak*.
 - Einingsleiar mottok e-post med link til søknadsskjemaet.
 - Om einingsleiar tilrår søknaden, så føre hen det på det elektroniske skjemaet og sender det vidare.
 - Om einingsleiar ikkje tilrår søknaden, må han kalle inn vedkomande arbeidstakar til eit møte, og informere hen om det. Einingsleiar må skrive på skjemaet kvifor hen avslår søknaden.
 - Når einingsleiar har påført sine merknader på skjemaet, vert det sendt til Personalsjefen via Web-sak.
- Om søknaden veret tilrådd av einingsleiar, kallar personalsjefen inn eit eige partsamansatt utval for å handsame kravet. Det skal skje innan 1 månad etter at kravet er mottoke.
 - Utvalet består av;
 - Arbeidsgjevar: Respektive kommunalsjef og personalsjef
 - Arbeidstakarorganisasjonane: HTV Fagforbundet v/Elin Skaar og HTV Tekna v/Vigdis Lobenz.
- Personal informerer einingsleiar om resultatet og lønsmelder tiltaket.
- Einingsleiar informerer den tilsette.
- Kravet vert arkivert på vedkomande si mappe.
- Om einingsleiar avslår kravet innleiingsvis, vert kravet arkivert direkte på vedkomande si p-mappe.

Einingsleiar skal i si vurdering ta omsyn til følgjande tilhøve:

1. Konsekvensar for drifta om kravet vert:
 - a. Innfridd
 - b. Ikkje vert innfridd
2. Varigheita av kravet
3. Konsekvensar overfor andre tilsette i eininga herunder smitteeffekt
4. Økonomiske konsekvensar